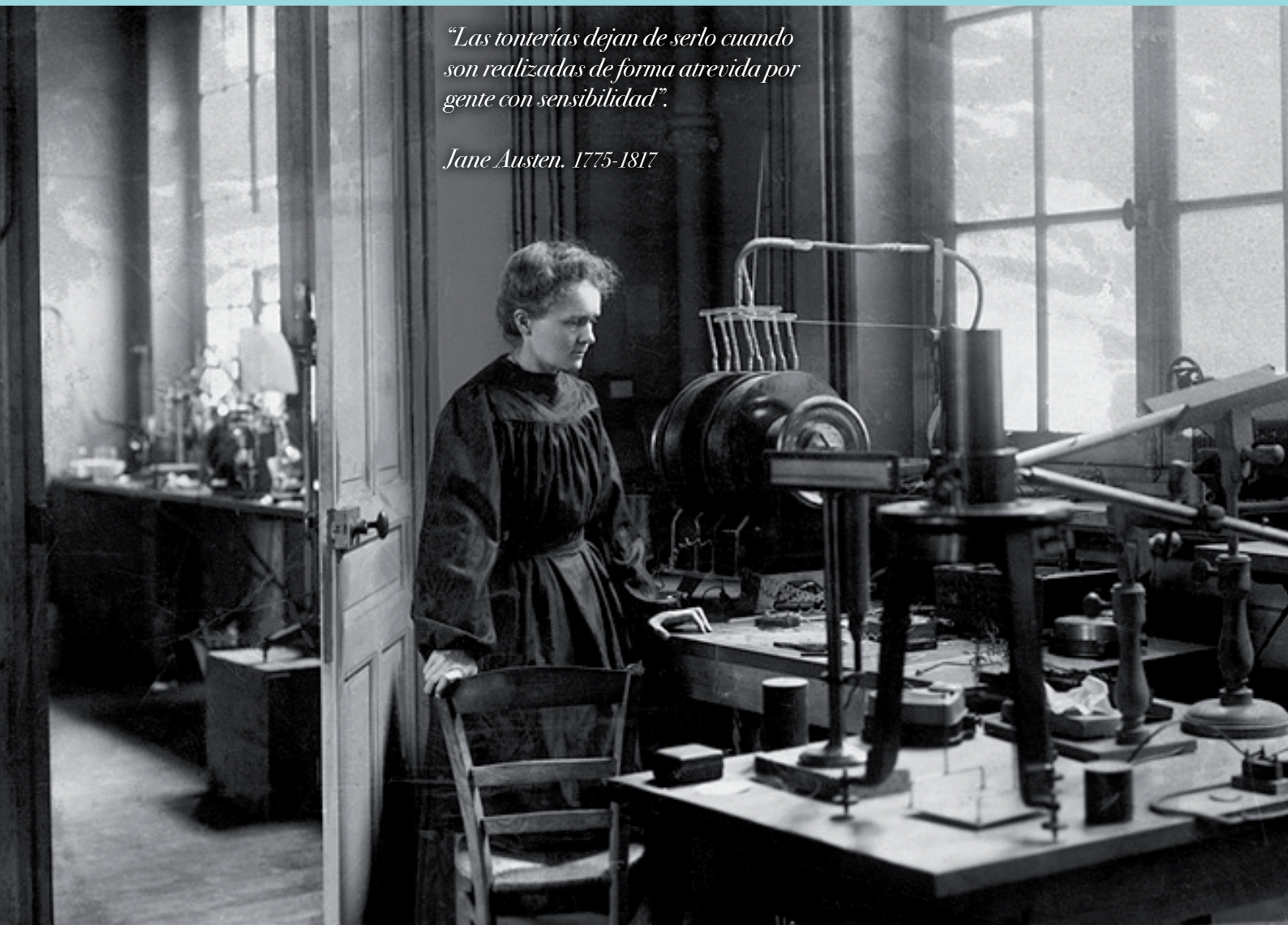


Santarik tanta... Berdintasunaren olatua!

BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA / UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD • ABENDUA / DICIEMBRE • XII

“Las tonterías dejan de serlo cuando son realizadas de forma atrevida por gente con sensibilidad”.

Jane Austen. 1775-1817



EDITORIAL

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y MAINSTREAMING

El enfoque más reciente para promover la igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas es el **mainstreaming** de género. Dicho enfoque asume que la integración de la perspectiva de género **ha de ser una estrategia gradual** que se inserte en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones públicas en las diversas áreas de actuación y que implique a todos los niveles de agentes y

actores involucrados a lo largo del mismo. **A efectos de la Ley 4/2005 de igualdad los poderes públicos vascos deben incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones.** Habiendo transcurrido ya 10 años desde la aprobación de la Ley de Igualdad Vasca es el momento de reflexionar sobre las formas de aplicación del mainstreaming en la Administración General de la CAE. Para ello

hemos preguntado a Izaskun Landaida, directora de Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde, sobre que ha supuesto la implementación del mainstreaming en la administración vasca desde la aprobación de la ley. La directora de Emakunde también ha reflexionado acerca de los retos a los que nos enfrentamos cara a mejorar la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa.



IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA: EMAKUNDEKO ZUZENDARIA 2013TIK.

Eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeaz espezifikoki arduratzen diren organoez haratago, ezinbestekoa da eskumen-eremu bakoitzean berdintasunerako lanen erantzukizuna hartzea: herri administrazio bakoitzean sail edota departamentu bakoitzean non arakatu.

Zertan datza administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzea?

Genero-ikuspegia txertatzeak, suposatzen du kontuan hartzea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharri- zkan ezberdinak modu sistematikoan, Berdintasunerako Legeak esaten duen bezala. Horretarako nahitaezkoa da, **ADMINISTRATIO JARDUNEAN ARITZEN GAREN GUZTIOK, POLITIKARIEK, TEKNIKARIEK ZEIN ADMINISTRARIEK INPLIKAZIOA ETA ARDURA IZATEA, IZAN ERE, GENERO-IKUSPEGIA TXERTATU BEHARRA BAITAGO EDOZEIN POLITIKA PUBLIKO PLANIFIKATU, BURUTU ETA EBALUATU BEHAR DUGUNEAN.** Azken batean, genero-ikuspegia txertatzerakoan, bermatu nahi duguna da edozein administrazio-jardueran barneratzea ezberdintasunekin bukatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburua.

Adibide bat jartzearen, emakumeen aktibitate eta okupazio tasak gizonezkoenak baina baxuagoak dira: lan baldintza okerragoak dituzte, gubxiago kobratzen dute eta prekaritate maila handiagoa pairatzen dute. Bada ezberdintasun horiek kontuan hartu behar dira bai ala bai, enplegua sustatzeko plan estrategikoa egin behar bada, horretarako diagnostiko berezia eginik, emakumeen parte hartzea bermatuz, berdintasunerako helburuak eta ekintzak sartuz, jarraipenerako adierazleak ezariz... Desberdintasunak kontuan ez hartzeak, berdintasun eza mantentzen laguntzea suposatzen du.

Zeintzuk dira arlo honetan eman diren aurrerapen garrantzitsuenak Berdintasunerako Legea onartu zenetik 2005. urtean?

BERDINTASUNERAKO LEGEA ONETSI ZENETIK HAMAR URTE IGARO DIRELA-ETA, BUKATU BERRI DUGU BIGARREN EBALUAZIOA. BERTAN IKUSI AHAL IZAN DUGUNEZ, LEHEN BOST URTEKOAN LORTUTAKO AURRERAPENAK JARRAITU ETA FINKATU EGINDIRA EUSKAL HERRIKO ADMINISTRATIOEN JARDUERAN, GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO LEGEAK AURREIKUSTEN DITUEN NEURRIEI DAGOKIONEZ.

Berdintasunerako planak direla eta esan beharra dago, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek daukatela plana indarrean bai eta hiru foru aldundiek ere. Berdintasun plana duten udal kopuruari dagokienez, zenbatekoa hirukoiztu egin da 2005etik, eta gaur egun 117 udal dira plana indarrean dutenak. Eta kontuan hartzekoa da horietan EAEko populazioaren %83-a bizi dela.

Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari dagokionez, aurrerapenak oso handiak izan dira. EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuetan hizkeraren erabilera ez sexistak 2005eko %3tik, %67raino iritsi da, 2015ean.

Arauen generoaren araberako eragina alde aurretik ebaluatzeko prozedurak Eusko Jaurlaritzan eta Gipuzkoako eta Bizkaiko Foru Aldundietan egin dira, eta prozedura garatzeko bidean daude Arabako Foru Aldundian eta zenbait udaletan. Ebaluazioak eragina izaten ari dira, dudarik gabe, maila desberdinetako arauetan berdintasun neurriak sartzeko orduan. Horregatik izan dira goraiatuak eta aitortuak Europa mailan: Praktika on bilakatu dituzte EAEko generoaren araberako ebaluazioak Europako Genero Berdintasunerako Institututik.

EAEa erreferentea da ere, **diru-laguntzetan eta kontratuetan berdintasunerako-klausulak ezartzerakoan.** Klausulen ezarpena hedatua dagoelako autonomia erkidego, foru eta toki administrazioetan, eta ezarpen maila era altua delako. Kontratuei dagokienez 2005eko %1ko ezarpen mailatik %67ra pasa gara 2015ean, eta diru-laguntzetan %13tik %48ra.

Zeintzuk dira hurrengo urteetarako erronka nagusiak administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko?

DUDA BARIK, ERRONKA NAGUSIENETAKO BAT DA ZEHARKAKOTASUNAREN EDOA MAINSTREAMING-AREN KULTURA INDARTZEA, IZAN ERE, HORRELA LORTZEN BAITA BERDINTASUNERAKO POLITIKAK, AGENDA POLITIKOETAN LEHENTASUNEZKO ARDATZ IZATEA. Eta emakumeen eta gizonen berdintasuna

bultzatzeaz espezifikoki arduratzen diren organoez haratago, ezinbestekoa da eskumen-eremu bakoitzean berdintasunerako lanen erantzukizuna hartzea: herri administrazio bakoitzean sail edota departamentu bakoitzean. Hala agintzen du Berdintasunerako Legeak, eta hala izan behar du genero desberdintasunak gubxiagotu eta desagerrarazteko helburua guztion erantzukizuna baita, eta ez soilik berdintasunerako erakundeena. **Berdintasunaren aldeko konpromisoa gizarte guztiari zabaldu behar zaio, gizarte guztiaren inplikazioa beharrezkoa delako, eta baita ere herritarren sentsibilizazio eta eskaera maila altua dela ikusi dugulako egindako ebaluazioetan.** Hori aukera bat izateaz gain, horri erantzuna eman behar zaio.

Zeharkakotasunaren estrategiarekin aurrera egiteko oso lagungarri izango da berdintasunari buruzko arau espezifikook sustatzea, 2005ean EAE mailan egin zen bezala, foru arauak eta ordenantzak onartzuz eta aplikatuz lurralde historikoetan eta udalerrietan. Honekin batera, errekursoak ahalbideratu behar dira: alde batetik, administrazio publiko bakoitzean berdintasun-politiketara bideratutako aurrekontuaren ehunekoa progresiboki handituta. Eta bestetik, baliabide pertsonalak gehituta baita ere, herri administrazioetan genero gaietan aditu diren teknikariak gero eta gehiago izanda. Eta nola ez, administrazioko langile guztien berdintasunerako prestakuntza sustatu behar da, azken batean eurak baitira giltzarri berdintasuna eguneroko administrazio-jardunera eramateko.

Hezkuntzaren alorrean, zeharkakotasunean aurrera egiteko, oso garrantzitsua izango da Hezkuntza-sisteman hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida-Planaren zabalkundearekin jarraitzea, hezkidetzako proiektu integralak dituzten ikastetxeak progresiboki gehituta.

Azkenik esan, erroka hauekin aurrera egiteko konpromisoa hartuta dagoela, hurrengo bosturtekoari begira, Berdintasunerako Erakunde Arteko Batzordean.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PRESTAKUNTZA SAILEKO LANGILEENTZAT

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legearen arabera, administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan **oinarrizko prestakuntza** eskaintzeko, eta **ardura politikoa duten pertsonak sensibilizatzeko**.

Betebehar horri jarraitzeko eta saileko langileen eskariei erantzuteko asmoz saileko Berdintasunerako Administrazio-Unitateak



2016. urtean 3 ikastaro egin ditu:

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako oinarrizko ikastaroaren edizio bi. Horien helburu nagusiak izan dira emakume eta gizonen

arteko berdintasunaren inguruko oinarritzko ezagutzak barneratzea eta eguneroko lanari genero ikuspegia txertatzea. Saileko 28 emakumek eta 11 gizonek hartu dute parte.

Horretaz gain, diru-laguntzak eta bekak kudeatzen dituzten saileko langileentzako ikastaro bat egin da: **“Berdintasun klausulak sartzea diru-laguntza eta beketan”**. Horretan 15 emakumek eta 5 gizonek hartu dute parte.

ZUREA DA HITZA!

“Zer egin dezakezu zure lan postuan berdintasuna bultzatzeko?”



*Maite Izquierdo Marculeta
“Kultura Ondare teknikaria”*

Administrazioan lan egiten dugunok parte hartze aktiboagoa izan beharko genuke Berdintasuna lortzeko bidean. Jakin badakigu legeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun formala bermatzen duela, baina Administrazioan aritzen garen gehienok, gezurra badirudi ere, ez gara jabetzen gure lanak ezberdintasun

errealaren sendotzen lagundu dezakeela. Nire ustez, lehenengo urratsa izan beharko litzateke ezberdintasunezko egoeraren arrazoi sakonak ulertzea. Horretarako, ezinbestekoa da langileok oinarritzko formazioa jasotzea. Bestela, prestakuntza hori gabe, nekez ibiliko gara teoritik praktikara igarotzeko, hau da, tramitatzeko ditugun diru-laguntzetan, xedapenetan edota kontratuetan genero-ezberdintasunen aurkako klausulak zentzuz jartzeko.



*Juanjo Ruiz de Mendoza
“Ikerketa-Programetako Teknikaria”*

Nire lana, batez ere, ikerkuntza zientifikoko munduari dagokio. Hain zuzen ere, gure zerbitzutik ikerkuntzako diru-laguntzak kudeatzen ditugu.

Ikerkuntza-munduari azaleko begirada bota bezain laster nabaritu daiteke oso mundu maskulinoa dela: ikertzaileen aldetik azken 30 urteotan emakumeen presentziak gorakada nabarmena izan badu ere, ikertzaile-taldean ardurak, buruzagitzak, ikusgaitasuna eta abar, batez ere gizo-

nezkoenak dira. Merituek ekartzen duten ospea edo sona ere hauena da.

Horren aurrean, arazoa genero-ikuspegitik aztertuta, ezinbestekotzat jotzen dugu berdintasunezko esku-hartzea. Eta esku-hartze hori gauzatzeko, diru-laguntzak emateko araudian jasotzen diren baldintzen artean premiazkoa jotzen dugu genero-berdintasunaren aldeko klausulak sartzea. . Eta sartu sartuko ditugu, indarrean den araudi esparruak agintzen ditugulako, ikerkuntza -munduan genero-desberdintasunek irauten dutelako eta doktrina juridiko berriak horretara bultzatzen gaituelako.

Ba al dakizu?

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA LEY 4/2005 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAIS VASCO, 2015

- Estos 10 años de Ley de igualdad han puesto las bases para que nuestra Comunidad sea una referencia y un ejemplo a seguir.
- La lucha por la igualdad no puede basarse en el voluntarismo de algunas personas, algunos grupos o algunas instituciones.
- La sociedad solo avanza en la medida en que la raíz de las desigualdades deja de ser considerada como un asunto privado para, tras visibilizar que responde a una raíz estructural, demandar una solución pública y colectiva.
- La apuesta por la igualdad de derechos y oportunidades no debe quedarse en lo formal, en un concepto, sino que debe ser una práctica que atraviese las estructuras, las organizaciones, los discursos, las reflexiones, las escalas, a la clase política, al cuerpo técnico, a la sociedad en general.
- Poner en marcha una política de estas características requiere de las instituciones voluntad política clara, nítida, contundente, acompañada de recursos, visibilidad y una estrategia definida.

FEMINISMO PARA PRINCIPIANTES. NURIA VARELA, EDICIONES B. 2005



¿Por qué? Porque el feminismo cuestiona el orden establecido. Y el orden establecido está muy bien establecido para quienes lo establecieron, es decir, para quienes se benefician de él.”

Horrela hasten da Nuria Varela-ren “Feminismo para principiantes” liburua. Liburu honek kontzientzia kritikoa izaten laguntzen du. Nuria Varela-ren ustez mamu, mito eta sinesmen guztiak deseraiki behar ditugu txikitatik berdintazunezko-gizarte batean bizi nahi badugu.

